

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

**Fundación, Magdalena
Enero de 2024**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS	4
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	6

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, denominado “Modelo de Gestión de lo Humano”, se plantea para la vigencia 2024, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articula el nuevo Sistema de Gestión que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. Es por esto que establece como una de las dieciséis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano. Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.” La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano. Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO”.

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

El área de Talento Humano, consiente de la necesidad de fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, con el fin de potenciar y mejorar las competencias, habilidades, la calidad de vida, así como la seguridad y salud de sus funcionarios, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, como herramienta orientadora que contiene la metodología que permitirá consolidar la GETH al interior de la Entidad.

2. JUSTIFICACION

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los Servidores Públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael de Fundación, para el periodo de 2024, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. OBJETIVO

El presente documento establece las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, que permitirán fortalecer las competencias y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y la seguridad y salud de los funcionarios de la institución de salud

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO.

LEY 397 DE 1997. “Por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 y demás artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias”.

DECRETO LEY 1567 DE 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

LEY 909 DE 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

LEY 1064 DE 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”

LEY 1185 DE 2008. “Por medio de la cual se modificó y adiciono la ley 397 de 1997”.

LEY 1474 DE 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”. ▪ Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

LEY 1834 DE 2017. “Por medio de la cual se fomenta la economía creativa Ley Naranja”.

LEY 1960 DE 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

LEY 1955 DE 2019. “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022”.

DECRETO 1072 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

DECRETO 1083 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

DECRETO 052 DE 2017. “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

DECRETO 648 DE 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

DECRETO 1499 DE 2017. “que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG”.

DECRETO 612 DE 2018. “Por el cual fija las directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad”.

DECRETO 815 DE 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos “.

DECRETO 2120 DE 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”

DECRETO 2121 DE 2018. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura”

DECRETO 1800 DE 2019. “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”.

ACUERDO NO. 617 DE 2018, CNSC. "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"

RESOLUCIÓN 1158 DE 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Cultura”

RESOLUCIÓN 1183 DE 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.

RESOLUCIÓN 425 DE 2009. “Por la cual se establecen las políticas y se dictan otras disposiciones para el desarrollo de los programas de capacitación en el Ministerio de Cultura”.

RESOLUCIÓN 4566 DE 2016. “Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones”.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1 Planta de Personal Hospital Departamental San Rafael de Fundación.

A 31 de diciembre de 2023, la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital Departamental San Rafael cuenta con 17 cargos de los cuales se encuentran provistos 11.

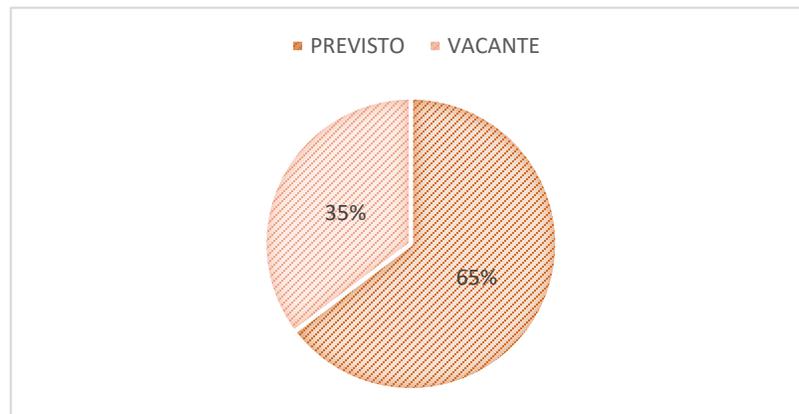
5.2 Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

La planta de personal del Hospital, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el nivel Asistencial con un 53%, del total de la planta:

NIVEL	CANTIDAD	P. FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD
DIRECTIVO	1	1	0	0
ASESOR	0	0	0	0
ASISTENCIAL	9	0	5	4
PROFESIONAL	4	0	1	3
TECNICO	3	0	1	2
TOTAL	17	1	7	9

5.3 Planta de personal provista

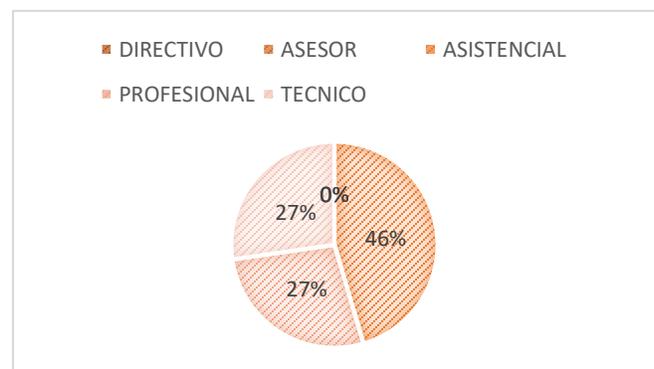
De los 17 empleos que componen la planta de personal del Hospital, se encuentran provistos 11 empleos, lo que equivale a un 65% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2022 se encontraban vigentes 6 vacantes (35%).



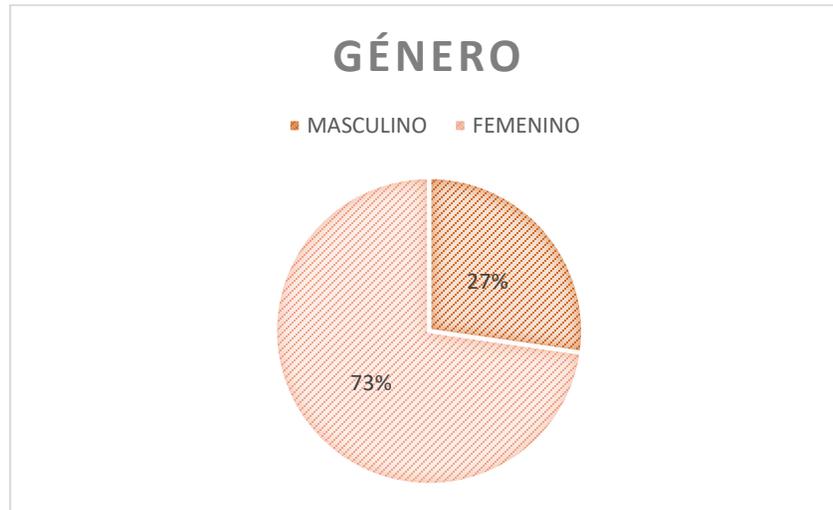
5.4 Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el Hospital es el nivel profesional con un 27%, seguido por el nivel asistencial con un 46%, nivel técnico 27%, nivel asesor 0% y un 0% para el nivel directivo.

NIVEL	PROVISTOS
DIRECTIVO	0
ASESOR	0
ASISTENCIAL	5
PROFESIONAL	3
TECNICO	3
TOTAL	11

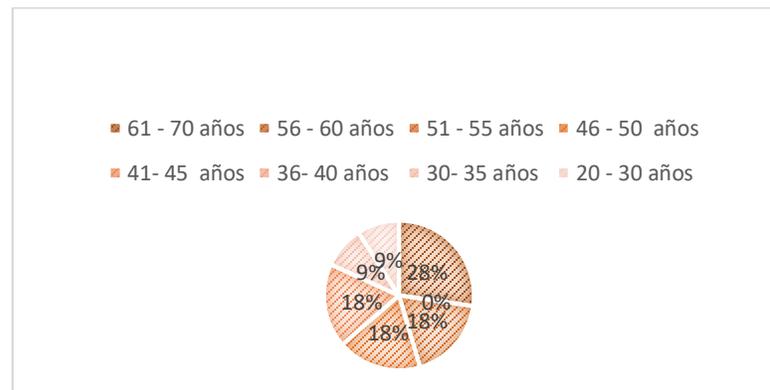


5.5 Planta de personal provista por género



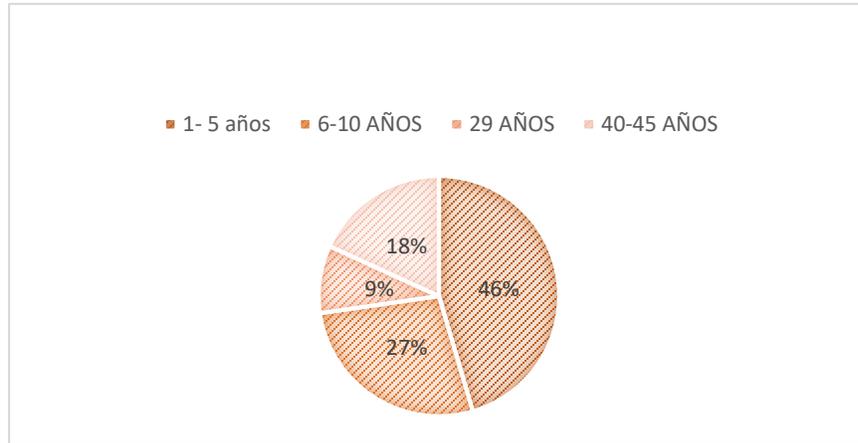
5.6 Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 61-70 años mayor presencia de un 28% de la planta provista, 51-55 años cubriendo el 18% de la planta provista, los de 46-50 años con un 18% la población, un 18% de la población está en una edad de 41-45, la población con la menor presencia equivale a un 9% en edades entre 30-35% y el restante 9% entre 20 y 30 años.

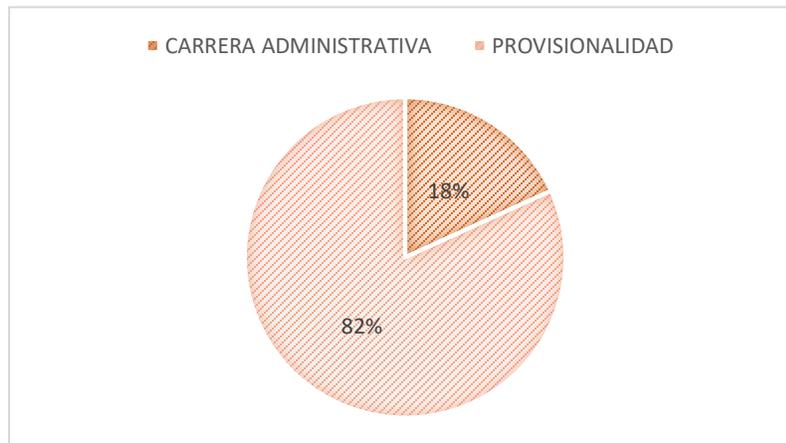


5.7 Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 75% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: el 9% se encuentra en el rango de 29 años, el 18% entre 40-45 años de servicios y el 27% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 46% restante, se distribuye en servidores que llevan 1-5 años, sin que ello supere los 43 años de servicio.



5.7 Planta de personal provista por tipo de Vinculación



En cuanto al tipo de vinculación con la entidad, en la gráfica se destaca que el 18% están en carrera administrativa y la mayor parte 82% en provisionalidad.

5.9 Caracterización planta de personal provista

Con base en los datos analizados la caracterización de la planta de personal provista del Hospital es la siguiente:

- La planta provista equivale al 65% de la planta total del Hospital.
- 62% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 73% se encuentra en el rango de edad entre los 40 – 49 años.
- 27% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 61 y 70 años.
- 46% se encuentra en el nivel jerárquico Asistencial.

- 18% son servidores de carrera administrativa y el 82% son en provisionalidad.

5.10 DIAGNOSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO MATRIZ GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el área de Talento Humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento se evidencia una calificación de 79.0 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACION”. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano. La implementación del GTH ha avanzado pero se requiere mejoras: existe evidencias que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posesionar el tema a nivel estratégico.

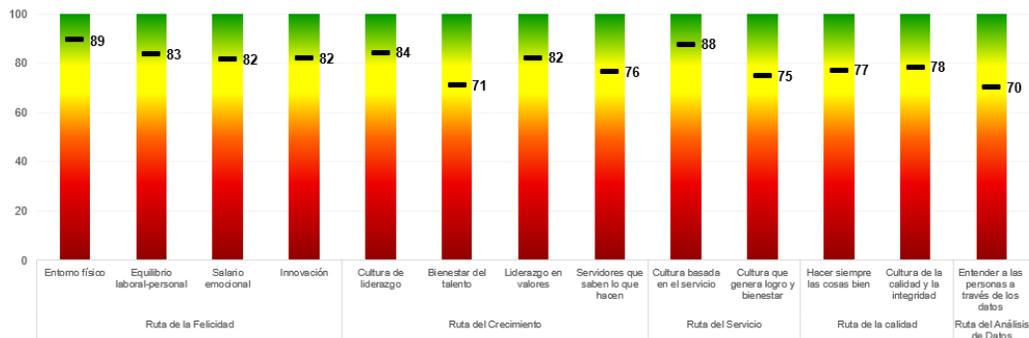
La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Producto de la revisión diagnóstica se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el análisis de datos, como se observa en el gráfico a continuación.

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



 			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	71
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	78
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

De acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el jefe de Talento Humano cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias y actividades que hacen parte del Plan de Acción del Área de Talento Humano:



A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH:

Plan Anual de Vacantes: Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Plan de Previsión de Talento Humano: El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Plan Institucional de Capacitación: La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la Entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación se convierte en el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales. El bienestar social contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, de su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar. Igualmente, el sistema de estímulos para los servidores públicos, se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, contiene las acciones que se debe desarrollar al interior de la Entidad que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios.

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

5.11 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se extiende en tres escenarios o procesos diferentes:

- **INGRESO:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **DESARROLLO:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- **RETIRO:** es la situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Las actividades que se realizarán en el plan estratégico de talento humano de la E.S.E están, entre otras cosas, orientadas a:

1. Encaminar e integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional de la E.S.E, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.
2. Socializar a los funcionarios el Código de integridad de la institución humanización del servicio, trabajo en equipo e implementarlo en todas las actividades que se realicen.
3. Ampliar los conocimientos de los funcionarios en temas de seguridad del paciente, los procesos y procedimientos de la institución y los programas que lidera la institución.
4. Mejorar el clima laboral.
5. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
6. Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores de planta.
7. Preparar a los empleados para cambios estructurales, tras la inminente salida de la empresa (jubilación, retiro forzoso, etc.)

La siguiente es la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas desde la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUNDACIÓN

PLAN DE ACCIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 2024

No	DIMENSIÓN	POLÍTICA	LINEA PRIORIZADA	FUENTE	ACTIVIDAD DE GESTION	ACTIVIDADES	META PRODUCTO	PLAZO DE EJECUCIÓN		RESPONSABLE
								Fecha inicial	Fecha Final	
1	TALENTO HUMANO	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano	Autodiagnóstico Talento Humano	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Implantar y/o actualizar el Plan de Inducción y Reinducción Virtual	Plan inducción y Reinducción actualizado	3/01/2024	31/01/2024	Gestión del Talento Humano
2					Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Implementación y Capacitación de evaluación de desempeño	Nuevo modelo de desempeño implementa	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano

					Evaluación de desempeño	establecido por la CNSC	do y capacitado			
3					Necesidades de Gestión Estratégica del Talento Humano	Recopilar información sobre el conocimiento que requieren las dependencias	Documento de identificación de las necesidades de nuevos conocimientos e innovación	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano
4					Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacionado	Mantener activos convenios educativos para estudiantes en practicas	Formalización de prácticas de estudiantes de convenios educativos	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano
5					Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad de la planeación del	Creación de usuarios y claves de SIGEP	Hojas de vidas actualizadas en SIGEP de los funcionarios	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano

					talento humano de la entidad.		Públicos y contratistas de la entidad			
6					Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados	Desarrollar actividades para los pre-pensionados	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano
7					Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cultura organizacional	Articular los resultados del estudio de cultura organizacional, en el momento de desarrollo del Plan de Bienestar Institucional.	Plan de bienestar articulado con resultados del estudio de cultura organizacional	3/01/2024	30/12/2024	Gestión del Talento Humano

5.12. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

5.13 RESULTADOS ESPERADOS.

Fortalecer el liderazgo y talento humano; agilizar, simplificar y flexibilizar la operación; Desarrollar una cultura organizacional sólida; Promover la coordinación interinstitucional y fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana en la gestión y planeación del talento humano de la ESE; lograr el crecimiento; desarrollar la gestión del talento humano de la ESE, en términos del cumplimiento de los procesos de función pública, responsabilidades inherentes al desarrollo de la ley de talento humano en salud y en términos de sueldos, salarios y compensaciones del trabajo decente en la ESE, para una productividad de oferta de talento humano viable y eficiente.